



*du droit social*

3 AVRIL 2020

## LES PRINCIPAUX TEXTES LIÉS AU COVID-19 IMPACTANT LE DROIT SOCIAL

(à jour des ordonnances décrets et arrêtés publiés au 3 avril 2020)

### CHÔMAGE PARTIEL

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Pour le chômage partiel, les nouvelles dispositions sont en gras.

#### CONDITIONS

- ⇒ Il doit y avoir une réduction ou une suspension temporaire de l'activité due à :
- la conjoncture économique ;
  - des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
  - un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
  - une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
  - toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Le ministère du travail indique que, dans le contexte actuel, il est possible de faire une demande pour les entreprises concernées par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise, en cas de baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement, et en cas d'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.

La réduction ou la cessation d'activité doit être temporaire et collective. Tous les salariés de l'entreprise peuvent y accéder (pas d'ancienneté requise, ni de conditions liées au type de contrat de travail).

## FORMALITES

⇒ L'employeur doit effectuer une demande préalable auprès de l'administration sur internet (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>), en précisant les motifs (circonstances exceptionnelles + coronavirus), les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande, la période prévisible de sous-emploi, qui peut (selon le Ministère du travail) s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande, le nombre de salariés concernés et le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

L'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit par principe consulter le CSE avant d'effectuer la demande administrative.

**Le nouvel article R. 5122-2 prévoit désormais que, par dérogation, l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande d'activité partielle, et doit transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande.** L'employeur doit également afficher les nouveaux horaires de travail.

**L'article R. 5122-3 modifié prévoit désormais que, par dérogation, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception (avec effet rétroactif au jour de la demande):**

1° En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries prévues

2° En cas de circonstance de caractère exceptionnel

**Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle est ramené à 2 jours (au lieu de 15 jours auparavant).**

L'autorisation de placement en activité partielle peut être accordée pour une durée maximale de **12 mois** (au lieu de 6 mois auparavant).

L'employeur doit maintenir les emplois concernés. En cas de licenciements économiques, l'employeur peut être tenu de rembourser les sommes perçues.

## SITUATION DU SALARIE

⇒ Le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle.

Pour les salariés protégés, contrairement à la jurisprudence de la Cour de cassation qui prévoyait l'accord du salarié protégé (Cour de cassation, chambre sociale, 29 janvier 1992, n° 88-44603), l'ordonnance du 27 mars 2020 dispose désormais que **l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.**

Le contrat est alors suspendu, et les salariés bénéficient d'une indemnisation.

Ils peuvent cumuler un ou plusieurs emplois pendant leur indemnisation, sous réserve de respecter les principes de loyauté et de non-concurrence et la durée maximale du travail, et à condition que leur contrat de travail ne comporte pas de clause licite d'exclusivité.

## INDEMNISATION et VERSEMENT

⇒ Durant la période d'activité partielle, le salarié perçoit une indemnité horaire de 70 % de la rémunération brute (sur l'assiette servant de référence au calcul de l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire).

**Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence, il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.**

**L'allocation est également prévue pour les salariés de droit privé des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat.**

C'est l'employeur qui doit payer cette indemnité, mensuellement, à la date normale de la paie.

**Le bulletin de paie doit désormais mentionner (article R. 3243-1 complété) :**

- **Le nombre d'heures indemnisées ;**
- **Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;**
- **Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.**

Le nombre d'heures pouvant être indemnisées est la différence entre la durée de travail et le nombre d'heures réellement travaillées sur la période, dans la limite d'un contingent fixé à **1607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020** (au lieu de 1000 heures par année civile).

Avant le décret du 25 mars 2020, l'employeur bénéficiait d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'Unédic, de 7,74 € / heure dans les entreprises de 250 salariés au plus et de 7,23 € dans les autres. **L'article R. 5122-12 modifié indique désormais que l'allocation est désormais proportionnelle à la rémunération : le taux horaire correspond à un pourcentage de la rémunération horaire antérieure brute, et l'article D. 5122-13 prévoit désormais que le taux horaire est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, et avec un minimum de 8,03 euros (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et les intérimaires).**

**Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC (sauf exception). Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable.**

**Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent désormais bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.**

**Pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées.**

Les salariés employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France peuvent être placés en position d'activité partielle et bénéficier de l'indemnité lorsque l'employeur est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et aux obligations d'assurance contre le risque de privation d'emploi au titre de la législation française.

L'indemnité est portée à 100 % lorsque le salarié est formé pendant les heures chômées. Les formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieurement au 2 avril 2020 ne bénéficient pas d'une majoration de l'allocation. Un accord de branche ou d'entreprise, ou une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir un niveau d'indemnisation plus favorable. L'employeur doit ensuite envoyer une demande d'indemnisation par internet, comportant notamment le nombre d'heures chômées par salarié. L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

## TEMPS DE TRAVAIL CONGES PAYES ET REPOS

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020

### ⇒ Congés payés

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut autoriser l'employeur d'imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables, soit une semaine de congés payés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

L'employeur pourra imposer le fractionnement des congés sans recueillir l'accord du salarié et suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des personnes liées par un PACS dans une même entreprise.

### ⇒ Jours de repos

L'employeur peut imposer ou modifier, sous préavis d'un jour franc, les journées de repos acquises par le salarié au titre des jours de RTT, ou de jours de repos conventionnels.

L'employeur peut également imposer ou modifier, sous préavis d'un jour franc, les journées ou les demi-journées de repos acquises en forfait jours.

L'employeur peut également imposer la prise de jours déposés sur le CET.

Le nombre total de jours de repos que l'employeur peut imposer (RTT repos conventionnels et CET) ne peut être supérieur à 10.

### ⇒ Durées maximales et repos quotidien et hebdomadaire

Les entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la Nation peuvent en outre déroger aux règles d'ordre public en matière de durée quotidienne maximale de travail, de durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit, de durée du repos quotidien, de durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne, de durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit. Le principe du repos hebdomadaire demeure inchangé. Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le respect des limites posées par cet article, seront précisés par décret. L'employeur devra alors en informer sans délai le CSE ainsi que la DIRECCTE.

Les entreprises relevant de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique (seront déterminés par décret), ainsi que celles qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale, pourront également déroger à la règle du repos dominical.

## Arrêt de travail

**Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus**

**Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19**

**Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020**

- ⇒ Peuvent bénéficier d'un arrêt de travail et des indemnités journalières les assurés qui :
- Font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (20 jours max.)
  - Ceux qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler. Pour les assurés qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile, les indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant.

Pour bénéficier de l'arrêt pour garde d'enfant, l'employé doit remplir certaines conditions :

- Enfants de moins de 16 ans (au jour du début de l'arrêt), scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées.
- Possibilité pour un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale)
- L'entreprise ne doit pas pouvoir mettre l'employé en télétravail

L'indemnisation est enclenchée à partir de cette déclaration et le salarié doit percevoir les indemnités journalières dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt (sans délai de carence).

L'indemnité complémentaire mentionnée à l'article L. 1226-1 du code du travail est versée sans que la condition d'ancienneté et sans que l'exclusion des catégories de salariés ne s'applique, et ce jusqu'au 31 août 2020, et sans délai de carence (depuis le 5 mars 2020).

Les personnes présentant un risque de développer une forme grave d'infection peuvent également bénéficier d'un arrêt de travail. Le Haut Conseil de la Santé Publique a publié un avis le 14 mars 2020 mentionnant les personnes concernées :

- personnes âgées de 70 ans et plus
- les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires
- Les femmes enceintes, en l'absence de données disponibles, il est recommandé d'appliquer les mesures ci-dessous à partir du troisième trimestre de la grossesse
- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- malades atteints de cancer sous traitement ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise

## Processus électoral et CSE

Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel

- ⇒ - Permet la suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours dans les entreprises à la date du 2 avril 2020.
- Lorsque le processus électoral a donné lieu à l'accomplissement de certaines formalités après le 12 mars 2020, la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle l'une de ces formalités a été réalisée. Elle prend fin trois mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire.
- Cette suspension affecte l'ensemble des délais du processus électoral : tant les délais impartis à l'employeur que les délais de saisine de l'autorité administrative ou du juge en cas de contestation et les délais dont dispose l'autorité administrative pour rendre une décision.
- La suspension du processus électoral entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> tour, lorsqu'il doit être organisé, ne remet pas en cause la régularité du 1<sup>er</sup> tour quelle que soit la durée de la suspension.
- L'organisation d'une élection professionnelle, qu'il s'agisse d'un 1<sup>er</sup> ou d'un 2<sup>nd</sup> tour, entre le 12 mars et le 2 avril 2020, n'a pas d'incidence sur la régularité du scrutin.
- En cas de suspension, le processus électoral doit être repris dans un délai de 3 mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire. Sont concernés : les employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après le 2 avril 2020 et ceux qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant le 2 avril 2020.
- Les mandats en cours des représentants élus des salariés sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> tour.
- La protection spécifique des salariés candidats et des membres élus du CSE, titulaires ou suppléants ou représentants syndicaux au CSE notamment en matière de licenciement est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du 1<sup>er</sup> ou 2<sup>nd</sup> tour.
- Extension de la possibilité de recourir à la visioconférence pour tenir les réunions des CSE (n'est plus limité à 3 réunions par an). Possibilité également de faire, à titre dérogatoire et temporaire, l'organisation de réunions des CSE par réunion téléphonique et messagerie instantanée.
- Le CSE peut être informé concomitamment à la mise en œuvre, par l'employeur, d'une faculté ou d'une dérogation concernant les congés payés.

## Audience électorale entreprise -11 et mandats CPH

ordonnance n° 2020-388 du 1er avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

- ⇒ Le scrutin organisé pour mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés devait avoir lieu du 23 novembre au 6 décembre 2020. L'ordonnance :
- Reporte le prochain scrutin qui pourra se tenir au cours du 1er semestre 2021
  - Décale la date du prochain renouvellement général des conseillers prud'hommes à une date fixée par arrêté et au plus tard le 31 décembre 2022. Le mandat en cours des conseillers prud'hommes est prorogé jusqu'à cette date.

## Services de santé au travail

Ordonnance no 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle

- ⇒ L'ordonnance aménage les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions et notamment le suivi de l'état de santé des salariés :
- Ils participent, pendant la durée de la crise sanitaire, à la lutte contre la propagation du covid-19
  - Le médecin du travail peut prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 et procéder à des tests de dépistage du covid-19
  - Les visites prévues dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs peuvent être reportées, sauf lorsque le médecin du travail les estimerait indispensables.
  - Report ou aménagement possible des autres interventions des services de santé au travail dans ou auprès de l'entreprise sans lien avec l'épidémie (études de poste, procédures d'inaptitude, etc...).
  - les dispositions permettant les reports de visites ou d'interventions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 août 2020.

## Formation professionnelle

ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

- ⇒ Cette ordonnance :
- Reporte du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 1<sup>er</sup> janvier 2022 l'échéance fixée initialement par la loi aux organismes de formation professionnelle pour obtenir la certification qualité.
  - Diffère jusqu'au 31 décembre 2020 la réalisation par l'employeur des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié.
  - Autorise la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, pour tenir compte de la suspension de l'accueil des apprentis et des stagiaires par les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020.

## Prime pouvoir d'achat

**Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

⇒ Cette ordonnance :

- Assouplit les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.
- Reporte la date limite de versement de la prime du 30 juin au 31 août 2020.
- Permet à toutes les entreprises de verser cette prime exceptionnelle exonérée, jusqu'à 1000 euros, de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu. Pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement, ce plafond est relevé à 2 000 euros. La possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire est reportée, comme la date limite de versement de la prime, au 31 août 2020. Afin de permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de covid-19, un nouveau critère de modulation du montant de la prime pourra également être retenu par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en œuvre cette prime. Il est ainsi désormais possible de tenir compte des conditions de travail liées à l'épidémie.

## Assistantes maternelles

**Ordonnance n° 2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants**

⇒ L'assistante maternelle est autorisée à accueillir en cette qualité jusqu'à 6 enfants simultanément. Ce nombre est toutefois diminué du nombre d'enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile. Le nombre de mineurs de tous âges placés sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel présents simultanément à son domicile ne peut excéder 8.

Lorsqu'ils subissent une perte de rémunération du fait d'une cessation temporaire de leur activité professionnelle consécutive à l'épidémie de covid-19, les assistantes maternelles sont placés en position d'activité partielle auprès du particulier qui les emploie.

Les particuliers employeurs sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative.

L'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat.

Les indemnités d'activité partielle dues par les particuliers employeurs font l'objet d'un remboursement intégral effectué, pour le compte de l'Etat, par les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales. L'Etat en assure la compensation selon des modalités qui seront fixées par arrêté.

## PROROGATION DES DELAIS

**Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période**

Cette ordonnance concerne la suspension et le décalage des délais prenant fin pendant la période d'état d'urgence sanitaire (entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, fixée au 24 mai 2020. L'ordonnance s'appliquera jusqu'à un mois après ce délai, soit jusqu'au 24 juin 2020) (sauf exception, notamment pour les procédures pénales, qui disposent d'une ordonnance particulière).

⇒ Tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période précitée (du 12 mars jusqu'à un mois après l'expiration de la période d'état d'urgence sanitaire) sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de 2 mois. Il en est de même de tout paiement prescrit par la loi ou le règlement en vue de l'acquisition ou de la conservation d'un droit.

Idem pour les mesures administratives ou juridictionnelles telles que suspension de permis, mesures conservatoires, etc...

Pour les astreintes, clauses pénales, clauses résolutoires, celles-ci prendront effets à compter de l'expiration d'un délai d'un mois après la fin de cette période si le débiteur n'a pas exécuté son obligation avant ce terme. Le cours des astreintes et l'application des clauses pénales qui ont pris effet avant le 12 mars 2020 sont suspendus pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

Les résiliations ou renouvellements implicites prévus durant la période sont suspendues et prolongés de 2 mois.

L'ordonnance prévoit également la suspension des délais pour l'administration (ex : les délais imposés par l'administration, conformément à la loi et au règlement, à toute personne pour réaliser des contrôles et des travaux ou pour se conformer à des prescriptions de toute nature sont, à cette date, suspendus. Idem pour les créances dont le recouvrement incombe aux comptables publics).

# Fonctionnement des juridictions judiciaires

**Ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété**

- Prorogation des délais échus et adaptation des procédures pendant la période d'urgence sanitaire devant les juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale (sauf exceptions, concernant par exemple le juge des libertés et de la détention, les juridictions pour enfants).
- Possibilité, pour le premier président de la cour d'appel, de désigner, par ordonnance, une juridiction du ressort de la cour, pour connaître tout ou partie de l'activité relevant de la compétence d'une autre juridiction du ressort qui serait dans l'incapacité de fonctionner.
- Possibilité de statuer à juge unique en première instance comme en appel dès lors que l'audience de plaidoirie, la clôture de l'instruction ou la décision de statuer selon la procédure sans audience aura eu lieu pendant la période d'état d'urgence, sauf notamment pour le conseil de prud'hommes, qui pourra statuer en formation restreinte de deux conseillers, l'un appartenant au collège salarié, l'autre au collège employeur.
- Simplification des modalités d'échange des écritures et des pièces des parties. Le président de la juridiction peut décider que les débats se dérouleront en publicité restreinte et, si nécessaire, en chambre du conseil (sans public).
- Possibilité d'audiences dématérialisées, notamment par visioconférence. En cas d'impossibilité de recourir à un tel moyen, le juge pourra décider d'entendre les parties et leurs avocats par tout moyen de communication électronique, y compris téléphonique.
- Lorsque la représentation par avocat est obligatoire ou que les parties sont représentées ou assistées par un avocat, la juridiction pourra statuer sans audience et selon une procédure écrite ; les parties ne pourront pas s'y opposer lorsque la procédure est urgente

# Fonctionnement des juridictions administratives

**Ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif**

Cette ordonnance prévoit l'interruption des délais et l'adaptation des procédures prévus pour l'ordre judiciaire (voir au-dessus), sauf dérogations en matière de droit des étrangers, de droit électoral et d'aide juridictionnelle.

Cette ordonnance permet notamment de :

- Compléter des formations de jugement grâce à l'adjonction de magistrats issus d'autres juridictions
- Statuer par ordonnance
- Communiquer aux parties des pièces, actes et avis par tout moyen
- Tenir des audiences à huis clos ou en publicité restreinte
- Tenir des audiences en usant de moyen de communication audiovisuelle ou électronique
- Dispenser dans toutes matières le rapporteur public d'exposer des conclusions lors de l'audience
- Statuer sans audience sur des requêtes présentées en référé, sur les demandes de sursis à exécution

# Fonds de solidarité

Ordonnance n° 2020-317 du 25 mars 2020

Décret n° 2020-371 du 30 mars 2020

⇒ Fonds de solidarité crée pour 3 mois, pour aider les personnes physiques et morales de droit privé exerçant une activité économique particulièrement touchées.

Les décrets des 30 mars et 2 avril 2020 précisent les modalités. Sont concernées :

- Les entreprises de 10 salariés maximum,
- Ayant débuté leur activité avant le 1er février 2020,
- N'ayant pas déposé de déclaration de cessation de paiement au 1er mars 2020,
- Avec un CA annuel inférieur à un million d'euros
- 60 000 euros max de bénéfice au dernier exercice clos.
- Ayant un dirigeant majoritaire non titulaires d'un contrat de travail à temps complet ou d'une pension de vieillesse et n'ayant pas bénéficié, entre le 1er mars 2020 et le 31 mars 2020, d'IJSS de plus de 800 euros.
- Non contrôlées par une société commerciale au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce
- N'étaient pas, au 31 décembre 2019, en difficulté au sein des textes européens.

Les aides financières prennent la forme de subventions attribuées qui remplissent les conditions suivantes :

- Faire l'objet d'une interdiction d'accueil du public intervenue entre le 1er mars 2020 et le 31 mars 2020 ;
- Ou subir une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % durant la période comprise entre le 1er mars 2020 et le 31 mars 2020, par rapport à la même période de l'année précédente, ou, pour les entreprises créées après le 1er mars 2019, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 29 février 2020 (ou, pour les personnes physiques ayant bénéficié d'un congé pour maladie, accident du travail ou maternité durant la période comprise entre le 1er mars 2019 et le 31 mars 2019, ou pour les personnes morales dont le dirigeant a bénéficié d'un tel congé pendant cette période, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre le 1er avril 2019 et le 29 février 2020).

Les entreprises précitées ayant subi une perte de CA supérieure ou égale à 1 500 euros perçoivent une subvention d'un montant forfaitaire de 1 500 euros (si perte de CA inférieure à 1500, l'aide sera du montant de la perte). La perte de chiffre d'affaires est définie comme la différence entre, d'une part, le CA entre le 1er mars 2020 et le 31 mars 2020, et le CA durant la même période de l'année précédente (ou, pour les entreprises créées après le 1er mars 2019, le CA mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 29 février 2020).

La demande d'aide doit être réalisée par voie dématérialisée, au plus tard le 30 avril 2020.

Une aide complémentaire de 2 000 euros peut être obtenue sous certaines conditions (notamment employer au moins un salarié et se trouver dans l'impossibilité de régler leurs dettes exigibles dans les trente jours suivants).

## Revenu de remplacement

**Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail et Décret n° 2020-361 du 27 mars 2020 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage**

- ⇒ Pour les demandeurs d'emploi, la durée pendant laquelle l'allocation de retour à l'emploi (ainsi que l'ASS) est accordée est prolongée à titre exceptionnel. Le décret prévoit un report au 1er septembre 2020 des règles de détermination du montant de l'allocation chômage qui devaient s'appliquer au 1er avril 2020

## Droits sociaux

**Ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 relative à la prolongation de droits sociaux**

- ⇒ Les contrats d'assurance complémentaire santé ouvrant droit au crédit d'impôt en cours au 12 mars 2020 et expirant avant le 31 juillet 2020, sont prorogés jusqu'à cette date.

Les personnes dont le droit à la protection complémentaire en matière de santé arrive à expiration entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 bénéficient d'une prolongation de leur droit de trois mois à compter de sa date d'échéance.

Les bénéficiaires des droits et prestations liées à un handicap bénéficient également de prorogations.

## Adaptation des règles pour les sociétés

**Ordonnance n° 2020-318 du 25 mars 2020 et Ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020**

- ⇒ Ces ordonnances adaptent les règles relatives à l'établissement et la publication des documents légaux, notamment liés aux comptes, ainsi que les modalités de tenues de réunion statutaire.